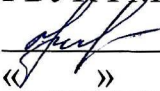


Согласовано
Председатель профкома
ГБУК РМБС МК РБ
 Н.М.Хазеева
« » 2021 г.

Утверждаю
Директор
ГБУК РМБС МК РБ
 И.И.Утяев
«11» января 2021 г.



Протокол № _____ Приказ № 226

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения культуры
Республиканский музей Боевой Славы
Министерства культуры Республики Башкортостан

(в ред. Постановлений Правительства РБ
от 22.12.2009 № 479, от 31.12.2010 № 528,
от 12.09.2011 № 318, от 01.11.2012 № 403,
от 18.04.2014 № 177, от 28.10.2008 №376)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года №94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28 октября 2008 года №376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 14 ноября 2018 года №543 «Положением об оплате труда работников государственных учреждений образования в сфере культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Республики Башкортостан».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников государственного учреждения культуры, финансируемого из республиканского бюджета Республики Башкортостан, включает в себя:

- * размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу;
- * размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- * условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- * условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад.

1.7. Руководитель учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает Положение об оплате труда.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.11 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным

заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности.

1.12 Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.13 Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размер должностного оклада устанавливается в трудовом договоре.

2.2. Оклады работников установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. №570.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Размеры окладов заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже оклада руководителя учреждения.

3.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются министерством.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности руководителя.

3.5. Премирование руководителя производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре с руководителем учреждения.

3.6. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда

общеотраслевых должностей служащих и прочих должностей

4.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждении, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: кассир	4545	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист в сфере закупок	7509	
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: 2 квалификационный уровень: главный инженер, специалист по защите информации	10078	0,05
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: 3 квалификационный уровень: заведующий музея	10078	0,10

**V. Условия оплаты труда
работников, относящихся к сфере культуры и искусства**

5.1. Оклады работников учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: смотритель музейный	9090
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: научный сотрудник	7707
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": заведующий отделом музея, главный хранитель фондов	19760

VI. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд	3952
2 разряд	4150
3 разряд	4348
4 разряд	4545
5 разряд	4940
6 разряд	5533
7 разряд	6126
8 разряд	6718

6.3. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 – водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.5. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты по решению руководителя.

VII. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (в том числе в период нахождения работника в служебной командировке, переподготовке и повышении квалификации);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

7.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

VIII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в повышении качества выполняемых задач, своевременном и добросовестном исполнении должностных обязанностей, повышении степени ответственности за порученный участок работы в учреждении назначаются и выплачиваются выплаты стимулирующего характера, которые подразделяются на следующие категории:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент молодым специалистам;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- повышающий коэффициент к окладу водителям за классность;
- повышающий коэффициент к окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы.
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за ведение работ по гражданской обороне, охране труда и противопожарной безопасности;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам работников в процентах путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент или в абсолютных размерах. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

8.3. Персональные повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения в отношении каждого сотрудника с указанием величины повышающего коэффициента, с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

8.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

8.5. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течении 3 лет устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2.

8.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа персонала музея – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

8.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, проработавшим в учреждениях культуры и искусства, выплачивается ежемесячно в процентах от оклада при выслуге лет:

- от 5 лет до 10 лет – 20%;
- от 10 лет до 15 лет – 25%;
- от 15 лет до 20 лет – 30%;
- от 20 лет до 25 лет – 35%;
- от 25 и выше – 40%.

8.8. Стимулирующая надбавка за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

за ученую степень доктора наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – 35%;

за ученую степень кандидата наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – 20%;

за почетные звания «Народный» и «Заслуженный» – 35% и 20% соответственно.

8.9. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), за качество выполняемых работ и высокие результаты труда.

Премирование осуществляется по приказу руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Порядок и условия определения размеров премий, устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии не ограничены.

8.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

IX. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются в положении о материальном стимулировании работников учреждения. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.2. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.